

# Programa de Asesoría Laboral Estratégica

Información clave para la  
toma de decisiones

Octubre 2023



Av. Ejército Nacional 843-B  
Antara, Polanco  
11520 Ciudad de México

Tel: +55 5283 1300  
[ey.com/mx](http://ey.com/mx)

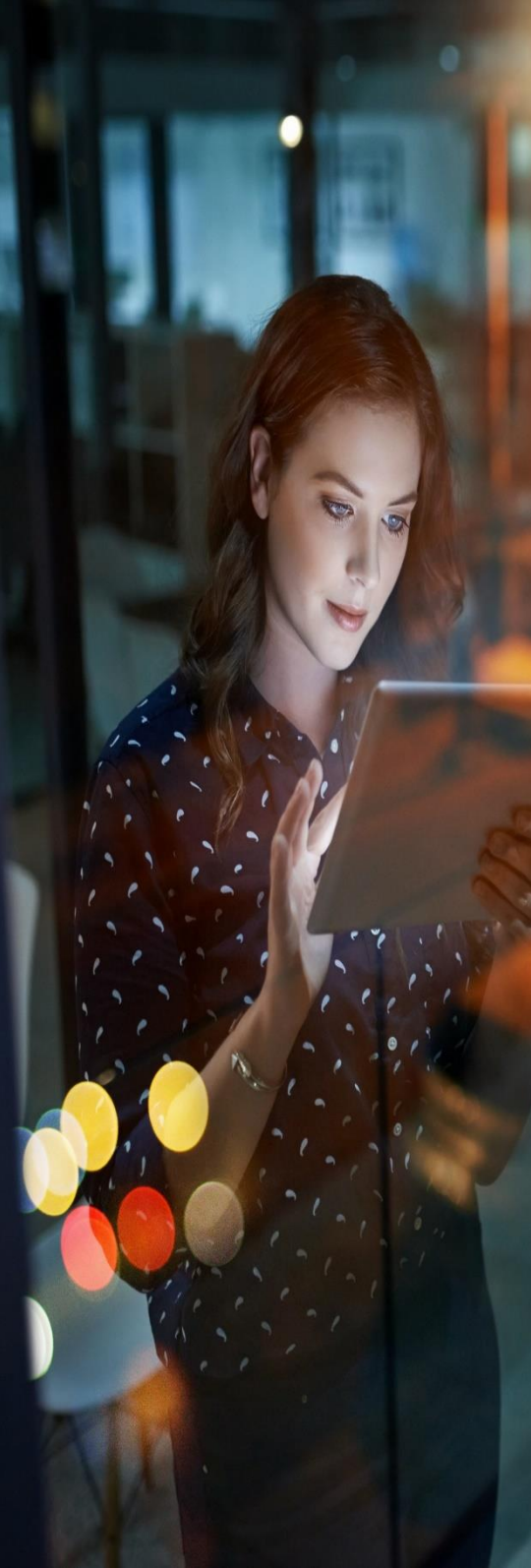
# Expositor:



**Jacqueline Alvarez**  
*Socia Líder*  
EY Labor & Employment México



**Nancy Robles**  
*Manager*  
EY Labor & Employment México



# Contenido

## 01

NOM 037 - Teletrabajo

## 02

Nuevos criterios emitidos  
en materia de subcontratación

## 03

*Compliance* laboral relacionado  
con la terminación de la relación  
de trabajo

## 04

Convenio 190 sobre la eliminación  
de la violencia y acoso en el mundo  
del trabajo



# NOM 037 - Teletrabajo

# Antecedentes

# Antecedentes

## Reforma en Materia de Teletrabajo (LFT)

La reforma a la Ley Federal del Trabajo se publicó el 11 de enero de 2021 en el Diario Oficial de la Federación, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

### ¿Qué es?

Es una forma de organización laboral **subordinada** en el que se desempeñan las actividades remuneradas, en **lugares distintos al establecimiento** del patrón, utilizando primordialmente **las tecnologías de la información y comunicación** para el contacto y mando entre la persona trabajadora y el patrón.

### +40%

del tiempo se debe desarrollar la relación laboral en el lugar indicado por la persona trabajadora para considerarse teletrabajo.



La modalidad del teletrabajo debe constar en el **Contrato Colectivo de Trabajo** y, en su defecto, en el **Reglamento Interior de Trabajo**.



Las condiciones de trabajo se harán constar por **escrito** incluyendo, entre otros, el equipo así como insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de **seguridad y salud** que se entregan a los trabajadores.

# Antecedentes

---



Proporcionar equipos necesarios: computadoras, sillas ergonómicas, impresoras, etc.



Asumir los costos derivados del Teletrabajo (servicios de telecomunicación y parte proporcional de electricidad).



Respetar derecho a desconexión al término de la jornada laboral.

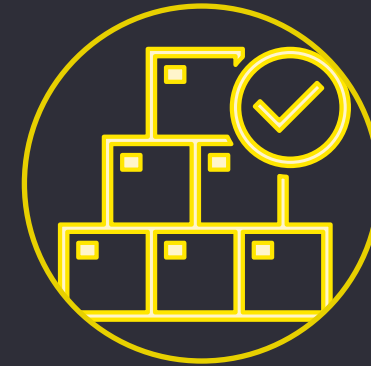
# Antecedentes



Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares en donde las personas teletrabajadoras realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno en el que prestan sus servicios



La NOM rige en toda la República Mexicana y aplica a todos los patrones, centros de trabajo y lugares de trabajo que tengan personas teletrabajadoras



Para la correcta interpretación se deben consultar:

**NOM-019:** Comisiones de seguridad e higiene

**NOM-030:** Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo

**NOM-035:** Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Publicación DOF: 8 de junio de 2023

Entrada en vigor: Diciembre de 2023





# Nuevas Obligaciones



**Comisión de Seguridad e Higiene**

**Establecer mecanismos de reversibilidad**

**Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud**

**Listado actualizado de trabajadores en esa modalidad**

**Programas de mantenimiento a equipos para el manejo de las TICs**

**Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar**

**Política de teletrabajo**

**Entregar insumos necesarios para los trabajadores bajo esta modalidad**

**Comisión Mixta de capacitación y adiestramiento**

**Practicar exámenes médicos (NOM-030)**

**Capacitar al menos 1 vez al año a los trabajadores sobre condiciones de seguridad y salud en su lugar de trabajo**

**Informar a las personas teletrabajadoras y comisión mixta sobre los riesgos relacionados con el teletrabajo**

Brindar a la CMSH **facilidades para una comprobación física de condiciones de seguridad y salud** en el lugar designado para teletrabajo

Cumplir con la **política de teletrabajo**

**Informar** cambios de domicilio y **comprobar** que el nuevo lugar de trabajo satisface requerimientos

**Informar** al patrón y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene **cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo**

**Resguardar y conservar en buen estado los equipos, materiales, útiles y mobiliario ergonómico** que le proporcione el patrón

**Participar** en procesos de información de riesgos y **capacitaciones**

**Observar** las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y **someterse a los exámenes médicos** de acuerdo con la **NOM-030**

**Atender** políticas de **protección de datos e información**

**Avisar** al Patrón y CMSH los **riesgos de trabajo** que sufra



## Personas Teletrabajadoras

# Guías de referencia NOM 037

1

Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar del trabajo.

2

Selección de candidatos para el Teletrabajo.

3

Recomendaciones de actividades previas a Teletrabajar.

4

Política de Teletrabajo.

5

Recomendaciones para seleccionar una silla ergonómica.



03

# Listado de Documentos

# Listado de documentos



1. **Ajustes al Contrato Colectivo de Trabajo.**
2. **Ajustes al Reglamento Interior de Trabajo.**
3. **Documento que informe a los teletrabajadores y a la comisión de seguridad e higiene los riesgos relacionados con el teletrabajo y con los factores de riesgo ergonómico y psicosocial.**
4. **Documento que establezca el proceso de implementación del teletrabajo, que cambie de la modalidad presencial a teletrabajo y viceversa.-**
5. **Documento que acredite la entrega de la silla ergonómica o cualquier insumo proporcionado.**
6. **Documento que establezca los programas y la manera de proporcionar mantenimiento a los equipos para el manejo de las TIC.**
7. **Documento que establezca mecanismos para la reversibilidad de teletrabajo a presencial.**

# Listado de documentos



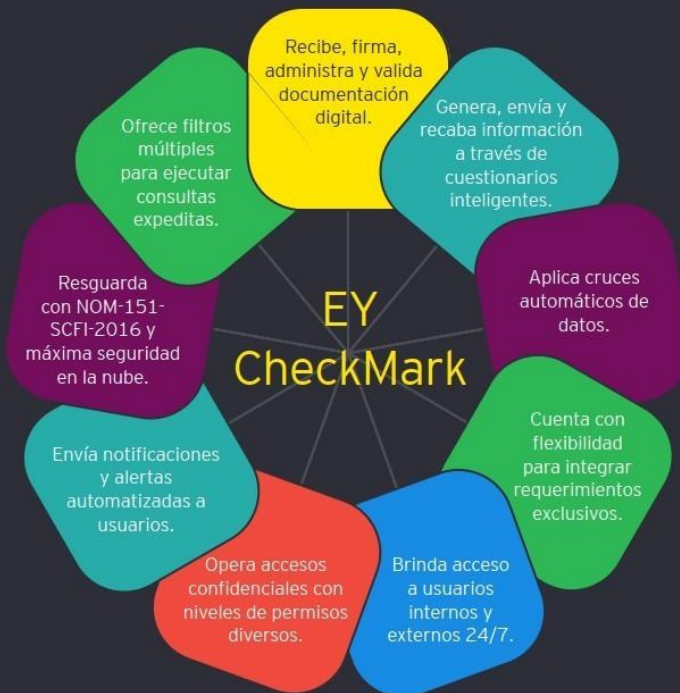
8. Documento que el trabajador establezca que está de acuerdo y otorgará las facilidades para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud para que se autorice que esté en la modalidad de teletrabajo.
9. Documento en el que el trabajador pueda informar al patrón y a la comisión de seguridad e higiene de cualquier alteración a las condiciones de seguridad y salud.
10. Formato de escrito en el que los teletrabajadores podrá informar de algún cambio de domicilio.
11. Formato de escrito en el que los teletrabajadores podrán informar al patrón y a la comisión de seguridad e higiene que tuvieron un riesgo de trabajo.
12. Establecer los mecanismos de comunicación al patrón sobre casos de violencia familiar y personal.
13. Documento que establezca en que tipo de casos el teletrabajador puede cambiar de domicilio.

¿Cómo lo  
hacemos?



# ¿Check Mark?

Nos apoyamos de la tecnología



Gestión por medios digitales de las obligaciones de cumplimiento patronal como las derivadas de la NOM-035, NOM-037 (teletrabajo), y expedientes laborales como las derivadas de la NOM-035, NOM-037 (teletrabajo), y expedientes laborales.

# ¿Cómo funciona?

CheckMark

mx | Soy Titular | | |

[MI Expediente](#) | [Terceros](#) | [Reportes](#) | [Configuración](#)

Terceros | Nombre  
 Persona Fisica 06 (TERC666666PF0)

Persona Fisica 06 (TERC666666PF0)

Expediente Laboral | Personalidad PF

Expediente Laboral Empleado

0 | 4 | 0

Documento	Tipo	Metadatos	Periodicidad	Estado Validaciones	Estado	Acciones
Reglamento interior	Requerido	3	Única vez			<a href="#">Detalles</a>
Convenio de confidencialidad	Requerido	3	Única vez			<a href="#">Detalles</a>
Contrato individual de trabajo y modificaciones	Requerido	4	Única vez			<a href="#">Detalles</a>
Aviso de privacidad	Requerido	3	Única vez			<a href="#">Detalles</a>

+ NOM-035 Cuestionarios

+ Buzon confidencial

+ NOM-035 Documentos

0 | 2 | 0



Terceros **Nombre**  
Persona Física 06 (TERC666666PF0)

Persona Física 06 (TERC666666PF0)

Expediente Laboral **NOM-035** NOM-037

- NOM-035 Documentos

0 2 0

Documento	Tipo	Metadatos	Periodicidad	Estado Validaciones	Estado	Acciones
Política de prevención de riesgos psicosociales	Requerido	🕒	Pre-definida <b>Actual</b>	🟡	👍	🔍 Detalles
Certificados de capacitación	Requerido	🕒	Pre-definida <b>Actual</b>	🟡	👍	🔍 Detalles

+ NOM-035 Cuestionarios

+ Buzón confidencial



Subcontratación

Teletrabajo

Terminación  
Laboral

Convenio 190



CheckMark



mx

Soy Titular



MI Expediente

Terceros

Reportes

Configuración



Terceros

Nombre

Persona Fisica 06 (TERC666666PF0)

Persona Fisica 06 (TERC666666PF0)

Expediente Laboral

Personalidad PF

+ Expediente Laboral Empleado

0 4 0

+ NOM-035 Cuestionarios

- Buzon confidencial

Nombre	Descripción	Version	Tipo	Estado	Opciones
Denuncias o quejas anónimas	Confidencial para la...	1.0	Cuestionario	Pendiente	Visualizar

Confidencial para la alta direccion

+ NOM-035 Documentos

0 2 0

# Nuevos criterios emitidos en materia de subcontratación

# Actualización

## Sentencia amparo en revisión 687/2022

SCJN

Disposiciones reclamadas:

Artículos 12- 15 LFT

Disposiciones de la LSS y LINFONAVIT

**Acuerdo de la STPS en materia de  
subcontratación**

Concepto de violación:

- Inconstitucional por modificar sustancial a las relaciones de trabajo por no todos ser defraudadores o simuladores.
- Derecho de igualdad y no discriminación, no resulta ser un medio idóneo ni racional afecta desproporcional a los derechos de los gobernados
- Test de proporcionalidad, el trato diferenciado establecen no constituyen una medida idónea ni necesaria. Al no pasar el test violan los derechos fundamentales

Sentencia:

- El juzgado no amparo ni protegió al quejoso debido a los abusos laborales y fiscales en detrimento de los derechos de los trabajadores y el daño a las finanzas públicas; la precarización del empleo; la práctica de actos de elusión fiscal de seguridad social



# Puntos relevantes de la sentencia

STPS

El **"Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo"**, contiene la siguiente definición:

**Servicios u obras especializadas:** son aquellos que reúnen elementos o factores distintivos de la actividad que desempeña la contratista, que se encuentran sustentados, entre otros, en la capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio y experiencia, los cuales aportan valor agregado a la beneficiaria.

Criterio  
SCJN

- La disposición contenida en el Acuerdo **excede la facultad** de la STPS, lo que conduce a **declarar inconstitucional del artículo segundo, fracción VII** del Acuerdo
- No puede estimarse que el artículo segundo, fracción VII del Acuerdo tenga justificación legal, porque pretende establecer o desarrollar el contenido material de los servicios u obras especializadas, lo cual, no se reduce a un aspecto técnico del procedimiento de registro, **sino que permite ampliar o restringir los supuestos en que es posible la subcontratación, cuando el concepto se delimita en la propia ley a partir de aquellos servicios** u obras que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de la subcontratación.
- **Lo anterior es un buen precedente para reiterar que la STPS no cuenta con facultades para definir servicios especializados o considerar elementos de puesta a disposición de personal.**

# Criterios Internacionales OIT



La expresión agencia de empleo privada designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

(a) (...)

(b) **servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución;**

(c) (...)



No ha sido  
ratificado por  
México

## Obra: "Descentralización, Tercerización y Subcontratación"

➤ La externalización permitiría alcanzar varios objetivos: a) que la empresa se centre más en lo que mejor hace para obtener lucro y deje que otros manejen las funciones de apoyo que, aunque son básicas en el mantenimiento de la organización, no son productoras intrínsecas de beneficio empresarial; **b) al externalizar ciertas operaciones las empresas consiguen acceder a proveedores que debido a su especialización pueden ofrecer servicios a costos reducidos, evitando la adquisición de infraestructura para realizar actividades periféricas;** y c) la externalización dota a las empresas de la flexibilidad que se precisa en mercados muy cambiantes y que se caracteriza porque los productos tienen cada vez ciclos de vida más cortos.



# Sentencia Amparo Indirecto

## INCONSTITUCIONALIDAD DEL LÍMITE DE PTU

Sentencia del amparo indirecto promovido por el **Sindicato Metalúrgico** **Minero Frente** resuelto por el **Juez Octavo de Distrito en Materia del Trabajo en la Ciudad de México**

En contra de los límites establecidos en la fracción VIII del artículo 127:

- (i) 3 meses de sueldo
- (ii) El promedio de 3 años de PTU recibida.

# Puntos relevantes

## Actos reclamados:

- Discusión, aprobación, expedición, promulgación y orden de publicación de la reforma de subcontratación laboral del 23 de abril de 2021, en específico el artículo 127 fracción VIII.
- La aplicación y/o ejecución del artículo 127, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo.

## Estudio de fondo

Vulnera en perjuicio de la parte trabajadora aquí quejosa, el artículo 1° Constitucional, en cuanto al principio de progresividad

El juzgado realizó un **análisis de constitucionalidad** a través del **test de proporcionalidad** y expuso que el límite establecido en la fracción VIII **no persigue una finalidad constitucionalmente legítima**; ya que la disposición impugnada implica una afectación a los derechos humanos pues incide en el derecho de los trabajadores al reparto de utilidad y limita el derecho de los trabajadores al pago del reparto de utilidades a tres meses de su salario o el promedio de la participación que hubieran recibido en los últimos tres años de servicios, lo que resulte más benéfico para el operario.

# Puntos relevantes

El juzgado puntualiza que el derecho al reparto de utilidades es un derecho reconocido en el artículo 123 de la Constitución, **respecto del cual, la ley no debe establecer ningún tope**, toda vez que la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no prevé limitante alguna; de ahí que todas las **normas secundarias (Ley Federal del Trabajo)** deben respetar los contenidos en la Constitución sin importar cuál sea la materia e institución sustantiva o procesal que en éstas se regulen, ya que los preceptos constitucionales establecen los parámetros mínimos que las normas secundarias deben respetar, **garantizando el absoluto respeto de los mismos**.

Efectos



Proceden únicamente para los que reclamaron en vía de amparo (quejosos) y a la empresa que repartió utilidades.

Se concede el amparo para que no les aplique la fracción VIII, del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que éste limita el pago del reparto de utilidades.

Para los demás trabajadores que no forman parte de este juicio o bien no se ampararon, no tiene efectos jurídicos, porque en materia de amparo la **afectación debe demostrarse con el primer acto de aplicación**. Lo anterior, porque a los trabajadores que se les pago conforme al limite de la fracción VIII del artículo 127 de la LFT (3 meses) y no promovieron amparo se puede entender que no pueden ampararse y argumentar la inconstitucionalidad de la norma porque podría considerarse que es un acto consentido.

Es importante mencionar que **esta sentencia no ha quedado firme y puede ser recurrida**; sin embargo, es un precedente interesante que demuestra que no existe una coordinación entre las autoridades, porque por un lado, la Autoridad Laboral reconoce mediante esta sentencia una inconstitucionalidad de la norma, pero por otro lado, los **criterios de seguridad social hacen referencia que cualquier cantidad superior a la aplicación de los límites**, se integran para efectos del salario base de cotización.

El acuerdo emitido por el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social respecto a los pagos que exceden el **monto máximo de la participación de los trabajadores en la utilidades de las empresa y bonos de productividad**.

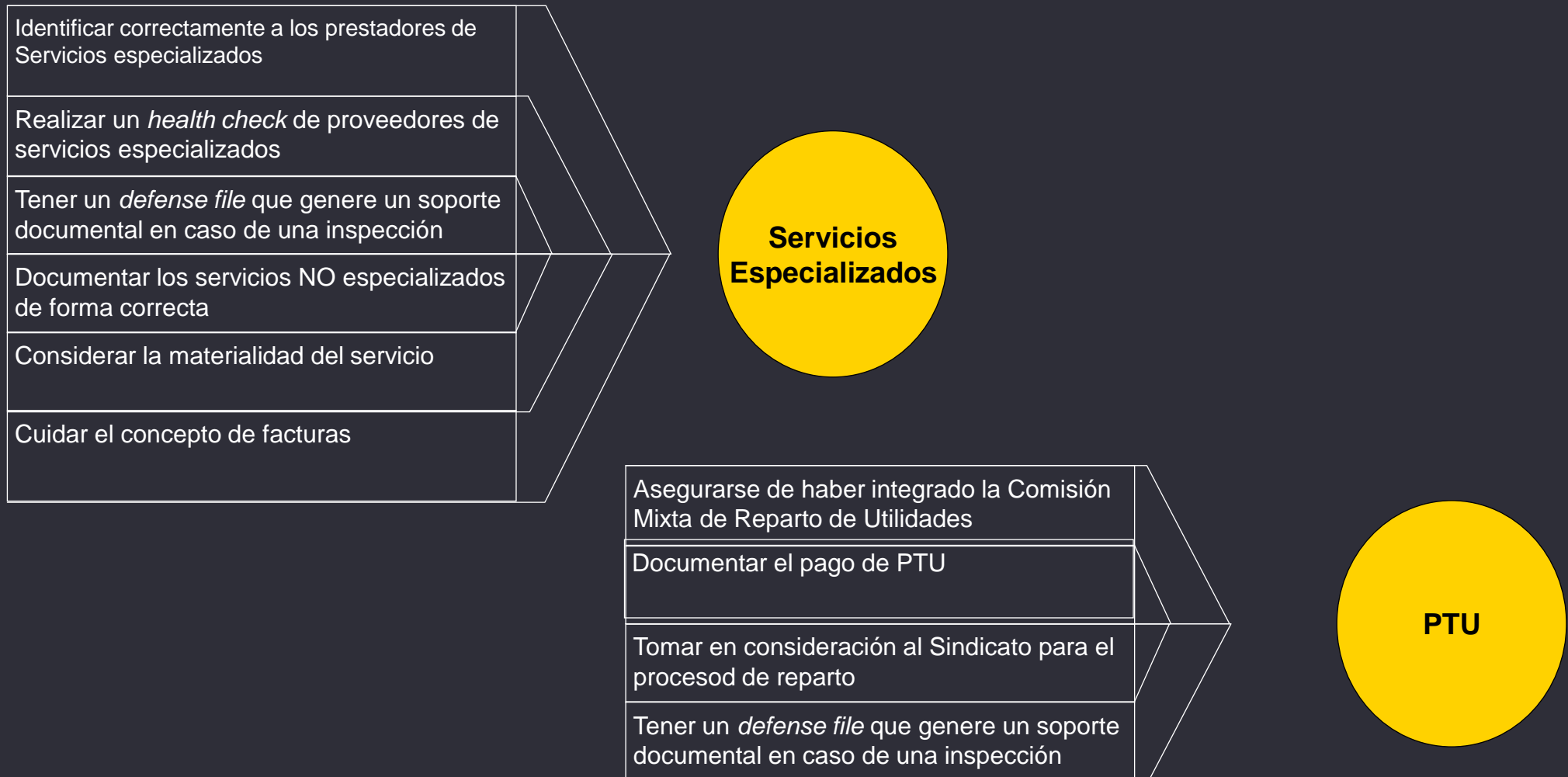
Se destaca del acuerdo 2 puntos:

1.- El criterio señala que si la PTU entregada a los trabajadoras excede los límites establecidos en la fracción VIII del artículo 127 de la LFT y los patrones deciden no descontar el monto entregado en exceso, **dicha percepción pierde la naturaleza de utilidades y se convierte en una gratificación** y, por ende, sí integra el salario base de cotización en términos del primer párrafo del artículo 27 de la LSS.

2. Conforme al artículo 27 de la LSS, los bonos entregados forman parte de la base salarial sin importar que se otorguen a través de una tarjeta de regalo o de vales de despensa, o bien que sean entregados por una asociación patronal; **independientemente de la forma en que se cubran, no pierden su naturaleza jurídica de percepción o gratificación** y, por ende, deben integrarse al salario base de cotización.

# Aspectos a considerar

## ¿Qué hacer como Empresa?



# Criterio empresas sin trabajadores

RELACIÓN LABORAL. CORRESPONDE A LA PERSONA MORAL DEMANDADA LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO LA NIEGA LISA Y LLANAMENTE Y PUNTUALIZA QUE NO TIENE TRABAJADORES A SU SERVICIO, PERO DE SU OBJETO SOCIAL SE DESPRENDEN DATOS QUE NO HACEN CREÍBLE SU DEFENSA

Puede requerirse al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes (no sólo la ley laboral) tiene la obligación legal de conservar, al disponer de más y mejores elementos para justificar lo que afirma, frente al desequilibrio de fuerzas, recursos económicos y probatorios de los que participa el trabajador. De considerar lo contrario, bastaría que la demandada se exceptionara en ese sentido para liberarla de la obligación de probar, haciendo nugatorios los principios tuteladores que rigen en materia de trabajo en favor de la clase obrera.

# *Compliance* laboral relacionado con la terminación de la relación de trabajo

# Renuncia

La renuncia es un acto unilateral y voluntario de la persona trabajadora que tiene como finalidad expresar su deseo de terminar la relación laboral existente entre ella y la parte patronal

Voluntaria y Unilateral

Espontánea

Libre de Coacción



Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Concluyó lo siguiente:

El escrito de renuncia tendrá valor probatorio únicamente si se demuestra de manera fehaciente que fue emitida de manera autónoma y unilateral.

El órgano jurisdiccional deberá suplir en todo momento la deficiencia de la queja en favor del trabajador.



## Criterio renuncia embarazadas

RENUNCIA DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA. EL ESCRITO RELATIVO, ROBUSTECIDO CON EL RECIBO FINIQUITO Y SU CONFESIÓN FICTA, SON INSUFICIENTES PARA TENER POR DEMOSTRADO QUE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SE REALIZÓ LIBRE Y ESPONTÁNEAMENTE, SI EL PATRÓN NO DEMUESTRA QUE FUE POR UNA CAUSA AJENA AL ESTADO DE GRAVIDEZ.

# Alternativas ofrecidas por EY

## Renuncia escrita

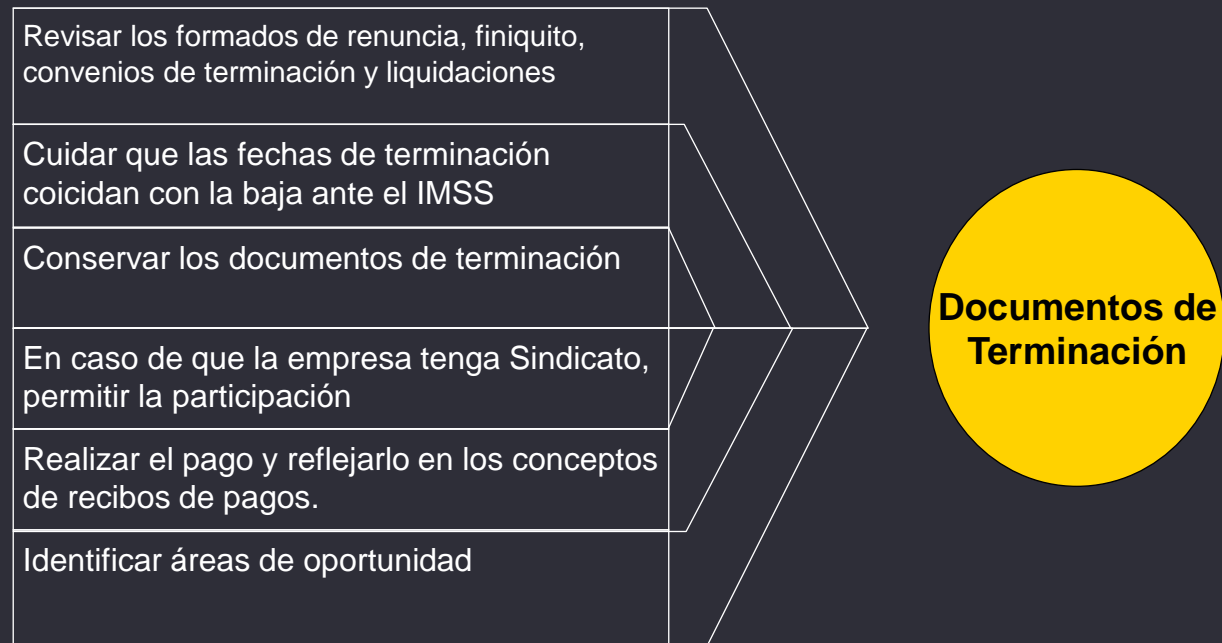
- ▶ Las renuncias podrían elaborarse o ratificarse a mano.
- ▶ Si las renuncias fueran hechas a través de medios electrónicos, se tendría que hacer una ratificación a mano.

## Convenio o Ratificación

- ▶ Cuando las circunstancias lo permitan, llevar a cabo una ratificación del finiquito ante el Centro de Conciliación
- ▶ Si no se puede llevar a cabo la ratificación ante la autoridad laboral, de acuerdo con la jurisprudencia registro digital 2013496, podrán celebrar un convenio privado.

# Aspectos a considerar

## ¿Qué hacer como Empresa?



# Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo

# Convenio 190 OIT

Reconoce múltiples formas de violencias, protege a los trabajadores desde que aspiran a un empleo y contempla a las víctimas de violencia doméstica.

Aplica en el sector público y privado, en zonas urbanas y rurales. Es válido cuando la violencia ocurre en el lugar de trabajo, pero también en los traslados, viajes laborales, fiestas de trabajo y eventos de formación.

El convenio que entró en vigor en México el 6 de julio protege a los trabajadores en el sector formal e informal, voluntarios, pasantes y aprendices, fueron despedidas, están en busca de empleo o se están postulando a una vacante. Lo mismo cubre a personal subordinado que a directivo.



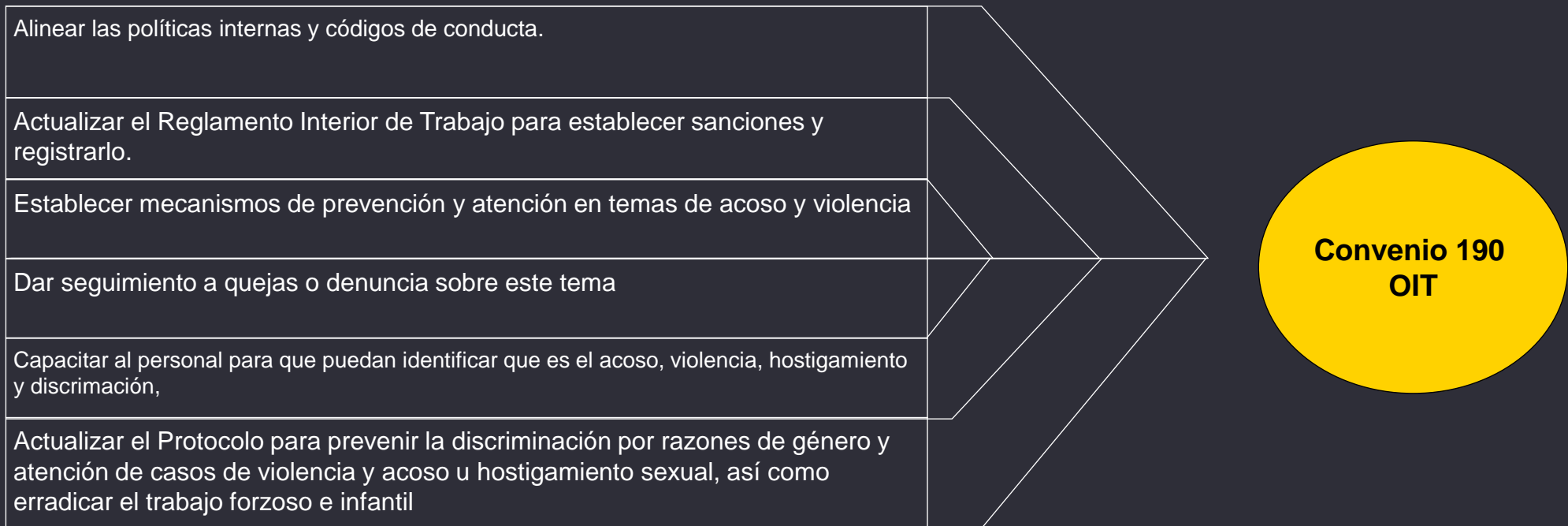
Reconoce que las agresiones se ejercen por medio de las tecnologías de información y la comunicación (TIC), y ocurren no sólo en los espacios laborales, sino también en alojamientos proporcionados por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Entre las medidas específicas que los países ratificantes deberían exigir a los empleadores que establezcan es adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso.



# Aspectos a considerar

## ¿Qué hacer como Empresa?



## Auditoría y Finanzas | Consultoría | Fiscal-Legal | Estrategia y Transacciones

### Acerca de EY

EY es líder global en servicios de aseguramiento, asesoría, impuestos y transacciones. Las perspectivas y servicios de calidad que entregamos ayudan a generar confianza y seguridad en los mercados de capital y en las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes extraordinarios que se unen para cumplir nuestras promesas a todas las partes interesadas. Al hacerlo, jugamos un papel fundamental en construir un mejor mundo de negocios para nuestra gente, clientes y comunidades.

Para obtener más información acerca de nuestra organización, visite el sitio [www.ey.com/mx](http://www.ey.com/mx)

© 2023 EY Integrante Ernst & Young Global  
Derechos reservados

Ernst & Young se refiere a la organización global de firmas miembro conocida como Ernst & Young Global Limited, en la que cada una de ellas actúa como una entidad legal separada. Ernst & Young Global Limited no provee servicios a clientes.

Nuestras oficinas	Clave	Teléfono	Nuestras oficinas	Clave	Teléfono
Aguascalientes	449	912 8201	Mexicali	686	568 4553
Chihuahua	614	425 3570	Monterrey	81	8152 1800
Ciudad de México	55	5283 1300	Puebla	222	237 9922
Ciudad Juárez	656	648 1610	Querétaro	442	216 6429
Guadalajara	33	3884 6100	San Luis Potosí	444	825 7275
León	477	717 7062	Tijuana	664	681 7844

